

Pengaruh Koordinasi dan Implementasi Kebijakan Terhadap Efektivitas Kerja Pengurus LPM Kelurahan Pasir Impun

Iwan Setiawan

STIE Gema Widya Bangsa, Indonesia

iwans22@yahoo.com

Abstrak

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja yang kurang sesuai dengan harapan di Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun. Diduga hal ini disebabkan oleh faktor koordinasi dan implementasi kebijakan yang belum dilaksanakan secara optimal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja pengurus LPM Kelurahan Pasir Impun. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu koordinasi, implementasi kebijakan publik dan efektivitas kerja pegawai, yaitu dengan mendeskripsikan masing-masing variabel serta menguji ketiga variabel dengan pendekatan kuantitatif (statistik) yang selanjutnya dianalisis dan dibandingkan dengan teori serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulannya. Secara simultan besaran pengaruh koordinasi dan implementasi kebijakan sebesar 52,8% sedangkan faktor lain yang tidak diteliti (epsilon) tetapi mempengaruhi terhadap efektivitas kerja sebesar 47,2%. Hasil penelitian yang didasarkan pada hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa variabel koordinasi dan implementasi kebijakan dapat dideteksi dari besarnya pengaruh masing-masing faktor yang terdiri atas faktor koordinasi (X_1) sebesar 42,9%, faktor implementasi kebijakan (X_2) sebesar 9,7%, terhadap efektivitas kerja pengurus Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah koordinasi berpengaruh dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja, dan koordinasi pengaruhnya lebih dominan terhadap efektivitas kerja dibandingkan implementasi kebijakan.

Kata Kunci: *Koordinasi; Implementasi Kebijakan; Efektivitas Kerja;*

Pendahuluan

Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan dan dicapai secara maksimal. Efektivitas kerja organisasi merupakan tingkat ketercapaian terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan, melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Sebagai pelayan publik, maka tujuan organisasi harus berorientasi pada peningkatan kesejahteraan publik atau masyarakat. Oleh karena itu, setiap aparatur dalam organisasi, harus memiliki orientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dibebankannya.

Mewujudkan efektivitas kerja organisasi, seringkali terjadi bias dalam mempersepsikan tujuan organisasi tersebut manakala kesepahaman dan kesepakatan antar unit kerja dalam organisasi tidak dapat dilakukan secara optimal. Pembagian peran melalui unit-unit kerja yang terbentuk dalam organisasi, pada dasarnya merupakan distribusi beban kerja, yang pada gilirannya hendaknya mampu meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu sinkronisasi dan sinergitas antar unit

kerja dalam organisasi, perlu dilakukan secara kontinyu melalui proses koordinasi, sehingga efektivitas kerja organisasi sebagai representasi efektif kerja pegawai dapat diwujudkan.

Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawainya sebagai sumber daya yang strategis di dalam organisasi. Artinya kualitas dan kuantitas pegawai dapat diketahui dari hasil kerja yang dilakukannya sejauhmana efektivitas kerja pegawai tersebut. Pada saat ini manajemen menjadi penting seiring dengan perkembangan jaman, suatu organisasi diselenggarakan karena adanya suatu kepentingan atau suatu tujuan yang hendak dicapai. Setiap organisasi mempunyai keterbatasan akan sumberdaya untuk mencapai tujuan tersebut. Agar tujuan tersebut tercapai sesuai dengan yang diharapkan, maka salah satu aspek yang diperhatikan adalah faktor manusia.

Terkait dengan lembaga kemasyarakatan kelurahan saat ini, untuk membantu masyarakat dan membantu pemerintah kelurahan dalam menyelenggarakan pemerintahan disegala bidang senantiasa memerlukan keterpaduan dan sinkronisasi antara proses kerja lembaga dengan kepentingan publik sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang terkonsentrasi pada upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Government*) dan efektif, sehingga penting dilakukan berbagai upaya dan peningkatan kemampuan kinerja lembaga kemasyarakatan kelurahan dalam rangka keberhasilan untuk mewujudkan suatu lembaga kemasyarakatan kelurahan yang berwibawa, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme akan menjadi nyata dengan didasarkan pada upaya mengefektifkan koordinasi. Upaya meningkatkan efektifitas kerja pengurus, pada umumnya perlu adanya target dan sasaran yang terarah dengan mengefektifkan koordinasi di dalam organisasi.

Kerjasama dalam satu organisasi sangat tergantung pada hubungan semua pihak, dengan demikian koordinasi berlaku untuk semua bagian pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan berlangsung dengan baik kearah yang diharapkan, dengan demikian seorang pemimpin lagi sekedar pemimpin suatu organisasi melainkan sebagai pejabat yang berkedudukan sebagai anggota penuh pimpinan organisasi yang perannya sama pentingnya dengan pejabat pimpinan dalam berbagai bidang kerja.

Maka dengan demikian jalannya organisasi membutuhkan koordinasi, karena koordinasi merupakan sebagai proses pengintegrasian (penyatuan) tujuan dan kegiatan organisasi pada satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien. Dengan koordinasi dapat menciptakan keharmonisan, keserasian, keselarasan dan keseimbangan untuk mencapai tujuan.

Koordinasi sebagaimana lazimnya yang terjadi di lingkungan organisasi merupakan salah satu masalah yang terpenting. Proses penyusunan rencana pembangunan memerlukan adanya koordinasi yang cukup intensif. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya inkonsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan serta unsur-unsur lainnya yang terlibat dalam pengambilan kebijakan. Efektivitas kerja organisasi merupakan tingkat ketercapaian terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai tugas pokok dan fungsi. Dalam mewujudkan efektivitas kerja

organisasi diperlukan adanya kesepahaman dan kesepakatan antar unit kerja dalam organisasi. Oleh karena itu sinkronisasi dan sinergitas antar unit kerja harus dilakukan secara kontinyu melalui koordinasi, sehingga efektivitas kerja organisasi sebagai pelaksanaan efektivitas kerja dapat diwujudkan, sesuai dengan pembagian beban kerja yang disebarkan melalui unit-unit kerja yang terbentuk dalam organisasi, yang pada gilirannya hendaknya mampu meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Pencapaian target dan sasaran organisasi ditentukan oleh kemampuan kerja dari seluruh komponen yang terlibat di dalam organisasi terutama sumber daya manusia yang menjadi fokus utama tercapainya target dan sasaran tersebut.

Koordinasi sebagaimana umumnya yang terjadi di lingkungan lembaga kemasyarakatan kelurahan merupakan salah satu permasalahan yang terpenting karena koordinasi dirasakan mudah untuk diucapkan dan sulit untuk dilaksanakan dalam implementasi keseharian. Sehingga proses penyusunan rencana kerja sangatlah memerlukan adanya suatu koordinasi yang intensif. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari terjadinya inkonsistensi dan tumpang tindih antara para pelaku dalam suatu organisasi dan unsur-unsur lainnya yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

Perjalanan organisasi, antar unit kerja pelaksanaan koordinasi yang dilakukan merupakan upaya dalam menyelaraskan perbedaan yang terjadi, kolektivitas, dalam pelaksanaan tugas organisasi dapat dilakukan secara efektif. Keselarasan antar bagian kerja dalam organisasi, akan berimplikasi pada pencapaian efektivitas kerja, dalam hal sinergitas dan sinkronisasi tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pentingnya koordinasi pada pimpinan dengan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para bawahannya, maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai wewenang yang diterimanya. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan yang dibebankan organisasi, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan dan diarahkan untuk tercapainya tujuan. Karena tanpa mengkoordinasikan tugas dan pekerjaan dari setiap individu pegawai, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun dalam pelaksanaan tugas pokoknya ternyata masih menghadapi berbagai permasalahan, baik bersifat internal maupun yang bersifat eksternal sehingga kinerja organisasi masih belum efektif.

Permasalahan internal dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impu yaitu meliputi pelaksanaan tugas yang belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan belum sesuai dengan visi yang ditetapkan sebelumnya. Adapun permasalahan tersebut meliputi:

1. Kurangnya koordinasi antar individu sehingga terjadi pembagian pekerjaan dan pendistribusian pekerjaan yang kurang sesuai dengan struktur dan fungsi masing-masing.

2. Antara individu pengurus dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang saling mengandalkan.
3. Masih adanya pengurus yang tidak menghadiri rapat apabila diundang atau tidak mengindahkan undangan undangan rapat.
4. Penerapan koordinasi horizontal belum sepenuhnya baik,

Berdasarkan indikator-indikator masalah tersebut di atas diduga, disebabkan oleh faktor koordinasi yang belum berjalan secara optimal, koordinasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun. Hambatan ini harus diatasi oleh pihak Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) dengan cara menerapkan koordinasi yang baik antar bagian yang ada. Hal tersebut akan menumbuhkan kesadaran bagi pengurus untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berpendapat bahwa dengan berbagai langkah, kebijakan serta kondisi obyektif maka kajian pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun menjadi sangat penting dan perlu dilakukan terutama berkaitan dengan efektivitas kerja, karena dengan belum optimalnya koordinasi antar pengurus maupun bagian. Hal ini mengingat keberadaan suatu organisasi yang dibangun memerlukan manusia dengan kinerja baik, sementara manusia sebagai pelaksana memerlukan organisasi dan manajemen sebagai wadah operasionalisasi yang memadai. Dengan demikian diharapkan dengan hal tersebut tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi merupakan satu kesatuan manajemen yang memiliki tujuan dan mekanisme kerja yang seharusnya dipedomani oleh seluruh unit kerja di dalamnya. Dalam hal pemahaman organisasi, menurut (Barnard dalam Ndraha, 2001, p. 53) mendefinisikan bahwa organisasi adalah "*As system of consciously coordinated activity or forces of two or more person something intangible and impersonal, lagely a matter of relationship*, artinya organisasi adalah suatu sistem kerjasama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih sesuatu yang tak berwujud dan bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hal hubungan-hubungan". Sedangkan Mooney dalam (Sutarto, 2002, p. 23) bahwa "*Organization is form of every human association for the attainment of common purpose*, artinya organisasi adalah setiap perikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama". Dari dua pengertian tersebut, memberikan gambaran bahwa dalam suatu organisasi, terdapat ikatan formal antar anggota-anggota yang melakukan kerjasama, di dalamnya akan terdapat pemimpin dan bawahan, dimana hal ini juga menjelaskan bahwa dalam suatu proses kerjasama akan terdapat pihak-pihak yang bertindak sebagai penggerak yaitu pemimpin dan yang akan digerakkan yaitu bawahan. Hal ini dijelaskan oleh (Siagian, 2001, p. 102) bahwa "ketidakmampuan menjalankan fungsi koordinasi akan mengakibatkan lambat atau cepat matinya organisasi".

Koordinasi menurut (Handoko, 2003, p. 195) menyatakan, bahwa “suatu proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien”. Selanjutnya (Handoko, 2003, p. 196) mengemukakan “kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya”. Hal ini ditegaskan oleh Handayadiningrat (2002:88) menyatakan, “bahwa koordinasi dan komunikasi adalah sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan”.

Dari pernyataan di atas penulis mengambil kesimpulan, bahwa koordinasi merupakan aspek yang dapat mencegah terjadinya percekocokan, duplikasi pekerjaan atau kekosongan kerja dari suatu pekerjaan yang saling berhubungan dan disatupadukan serta diselaraskan dengan orang-orang dari satuan-satuan kerja yang terikat dalam kerjasama yang diarahkan kepada pencapaian suatu tujuan.

Menurut beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan, bahwa koordinasi merupakan salah satu indikator yang dapat mewujudkan tujuan bersama atau berkelompok dari cita-cita organisasi yang dilakukan secara sadar.

Organisasi telah menjadi bagian hidup setiap manusia dalam mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan hidupnya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sutarto, 2002, p. 40) mendefinisikan organisasi yaitu “Organisasi adalah system saling pengaruh antara orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Nawawi, 2005, p. 8) bahwa “organisasi adalah wadah berhimpun sejumlah manusia karena memiliki kepentingan yang sama dimana terdapat proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama”.

Dari pernyataan tersebut, penulis menyimpulkan, bahwa organisasi dan koordinasi tidak dapat dipisahkan dari proses organisasi, hal ini karena organisasi merupakan kesatuan sosial atau kelompok orang untuk bekerjasama mencapai satu tujuan pada kurun waktu yang telah ditentukan, selanjutnya koordinasi merupakan konsep yang ditetapkan di dalam kelompok, bukan terhadap individu, maka sejumlah individu yang bekerjasama yang menghasilkan efisiensi dalam organisasi.

Menurut Stoner dan Freeman dalam (Nitisemito, 2002, p. 14), bahwa :”*Without coordination individual and department would lose sight of their roles within the organization*” diakui bahwa tanpa koordinasi, individu atau bagian akan kehilangan pedoman atau pegangan kerja tentang peranan apa yang harus dilaksanakan dalam organisasi, sehubungan dengan itu diperlukan adanya elemen koordinasi perencanaan, koordinasi pengorganisasian, koordinasi penggerakkan dan koordinasi pengendalian sebagai dasar dari keseluruhan organisasi yang diharapkan dapat memaksimalkan sumber daya guna pencapaian tujuan organisasi”.

Implementasi kebijakan yang diemban oleh Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun sebagai unit organisasi pemberdayaan masyarakat yang tidak dapat dipisahkan dari Koordinasi perencanaan, koordinasi pengorganisasian, koordinasi penggerakkan dan koordinasi pengendalian, karena elemen koordinasi yang

disampaikan tersebut dijadikan sebagai parameter dalam memahami pelaksanaan koordinasi.

Implementasi kebijakan merupakan suatu hal yang sangat penting, sebagaimana dikemukakan oleh Edwards dalam (Widodo, 2010, p. 97) yang menyatakan bahwa implementasi kebijakan “*is the stage of policy-making between the establishment of a policy and the consequences of the policy for the people whom it affects*”. Pandangan tersebut mengandung makna bahwa implementasi kebijakan sesungguhnya merupakan bagian dari keuntungan pengambilan keputusan diantara kebijakan yang sudah dibuat dan konsekuensinya terhadap masyarakat yang terkena dampak.

Efektivitas kerja adalah pengukuran dalam arti bahwa sejauhmana organisasi melaksanakan tugas atau mencapai tugas semua sasarannya di lihat dari jumlah kualitas dari jasa yang telah dihasilkan berdasarkan hasil yang telah ditentukan. Efektivitas kerja merupakan pengukuran kegiatan yang ditentukan oleh manusia untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kualitas dari jasa yang dihasilkan sehingga dapat mencapai sasaran yang ditentukan sebelumnya.

Efektivitas kerja menurut (Siagian, 2001, p. 151) adalah “penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan sebelumnya, artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas tersebut diselesaikan dan tidak terutama cara melaksanakannya dan berapa biaya diselesaikan untuk itu”.

Berdasarkan pengertian efektivitas kerja di atas, menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya merupakan hal yang terpenting, sebab walau bagaimanapun tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai apabila tidak ditunjang oleh pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Untuk memperjelas pengertian efektivitas kerja diperlukan beberapa indikator dari efektivitas kerja. (Siagian, 2001, p. 151) “mengatakan adanya ukuran dari efektivitas kerja pegawai yaitu: Standar Waktu, Hasil Kerja dan Biaya”.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Steers, 2001, p. 172) bahwa “efektivitas kerja dapat di lihat tiga aspek utama yaitu :

1. Ketepatan kualitas, bahwa hasil pekerjaan benar-benar berkualitas atau mempunyai kualitas yang tinggi, sehingga organisasi mempunyai penghargaan dan kemajuan.
2. Ketepatan kuantitas, artinya pengukuran ini didasari peraturan atau prosedur untuk menentukan beberapa nilai atau atribut dalam angka secara konsisten.
3. Ketepatan waktu, artinya pemberian pelayanan yang diberikan oleh organisasi kepada masyarakat oleh karena itu kesadaran tentang ketepatan waktu merupakan hal yang sungguh-sungguh penting untuk terus menerus ditanamkan dalam jiwa para anggota organisasi”.

Pendapat tersebut menjelaskan, bahwa kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan dari setiap kelompok melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan

organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif dengan memperhatikan kualitas, kuantitas dan waktu.

Hal ini sependapat dengan (Syafrudin, 2003, p. 121) bahwa koordinasi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja yaitu melalui kesempatan yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya merupakan unsur yang membentuk kinerja (*performance*) pegawai yang pada akhirnya dapat menunjukkan efektivitas kerja di dalam organisasi. Selanjutnya dinyatakan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh kualitas, kuantitas dan waktu yang telah dicapai oleh manajemen yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut (Widodo, 2010, p. 105) bahwa “implementasi kebijakan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu melalui implementasi kebijakan yang efektif melalui sumber-sumber yang dapat merupakan faktor penting dalam melaksanakan kebijakan tersebut meliputi staf yang memadai serta keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas yang diperlukan untuk menterjemahkan asal-usul diatas guna melaksanakan pelayanan sehingga dapat menunjukkan efektivitas kerja”.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Untuk mengetahui pelaksanaan koordinasi pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun. (2). Untuk mengetahui implementasi kebijakan pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun. (3). Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun. (4). Untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan mplementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun.

Metode Penelitian

Jika dilihat dari tujuan penelitian dimana penulis ingin memperoleh kejelasan tentang pengaruh koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja, maka penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan memperoleh deskripsi mengenai pengaruh koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan penelitian verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang ditetapkan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan diuji mengenai pengaruh koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja. Mengingat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif maka metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey.

Hasil dan Pembahasan

Pada struktur dari variabel X ke Y diuji berapa besar pengaruh variabel koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap variabel efektivitas kerja. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.5210	301.362

a. Predictor (Constant): Implementasi Kebijakan,
Koordinasi

Sumber: Data diolah,

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.528 berarti bahwa 52,8% variabel efektivitas kerja dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini koordinasi dan implementasi kebijakan, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja sebesar koefisien determinasi 52,8% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $\rho_{y\epsilon} = 1 - R^2 = 1 - 0.528 = 0.472$ (*error*). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai-nilai Standardized Coefficients untuk Koefisien Jalur

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Sstandardized Coefficients		
Model		B	Std Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	-4,062	3,935		-1.032	.307
	Koordinasi	.285	.046	.619	6.237	.000
	Implementasi Kebijakan	.136	.058	.233	2.350	.023

a. Dependen Variabel : Efektivitas Kerja

Sumber: Data diolah

Tabel tersebut menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dari variabel koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap variabel efektivitas kerja, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.528

Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$Y = 0.619X_1 + 0.233X_2 + \epsilon$$

dimana:

- X₁ = Koordinasi
- X₂ = Implementasi kebijakan
- Y = Efektivitas Kerja
- ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multipel untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel bebas yang diuji adalah sebesar $R^2 = 52,8\%$. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel $R = 0.528$. Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa derajat hubungan koordinasi dan implementasi kebijakan kuat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.528 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien $R = 0.727$, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.472.

Besarnya nilai hubungan dan pengaruh dari variabel koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Koordinasi dan Implementasi kebijakan (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel koordinasi dan implementasi kebijakan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 0.528 atau 52,8%. Koordinasi dan Implementasi kebijakan yang berpengaruh cukup kuat terhadap efektivitas kerja.

b. Pengaruh Variabel lain (ϵ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Koordinasi dan Implementasi kebijakan berpengaruh cukup kuat sebesar 52,8% terhadap efektivitas kerja selebihnya yaitu sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sub Struktur X_1 dan X_2 ke Y

Pada sub struktur ini diuji berapa besar pengaruh koordinasi (X_1), implementasi kebijakan (X_2), terhadap efektivitas kerja (Y) pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan pada tabel diatas.

Tabel di atas menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.52,8 hal ini berarti bahwa 52,8% variabel efektivitas kerja dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini koordinasi (X_1), implementasi kebijakan (X_2) yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara koordinasi (X_1), implementasi kebijakan (X_2) terhadap efektivitas kerja sebesar koefisien determinasi sebesar 0.528 atau ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $1 - 0,528 = 0.472$ (*error*). Besarnya nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 2 di atas menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dari masing-masing aspek dengan penjelasan sebagai berikut:

- (1) Koefisien pertama = 0.619, maknanya adalah bahwa koordinasi (X₁) berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
- (2) Koefisien kedua = 0.233, maknanya adalah implementasi kebijakan (X₂) berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

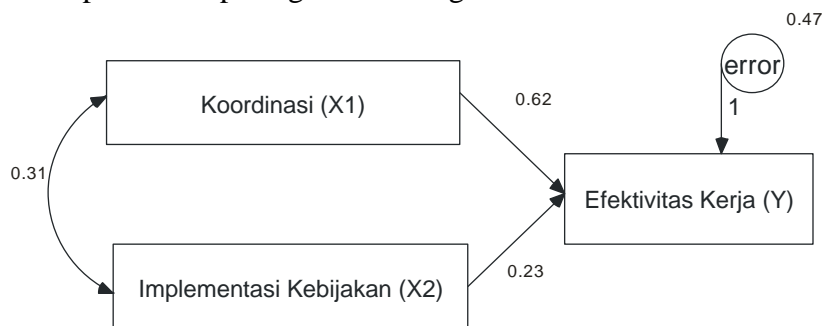
$$Y = 0.619X_1 + 0.233X_2 + \varepsilon$$

dimana:

- X₁ = Koordinasi
- X₂ = Implementasi kebijakan
- Y = Efektivitas kerja
- ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multipel untuk struktur yang diuji, nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel bebas yang diuji adalah sebesar R² = 52,8%, nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel R = 0.528. Nilai R² ini menunjukkan bahwa derajat hubungan koordinasi (X₁), implementasi kebijakan (X₂), cukup kuat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh X₁ ke Y adalah sebesar 0,429, pengaruh X₂ ke Y adalah sebesar 0,097, dengan besarnya pengaruh variabel lain adalah sebesar 0.472, untuk lebih jelasnya besar pengaruh dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Besarnya Pengaruh Parsial Variabel X₁ dan X₂, ke Y

Perhitungan yang menghasilkan besarnya nilai-nilai pengaruh tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh X₁ terhadap Y

Unsur-unsur untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot \rho_{YX_1} \\ &= (0.62) (0.62) \\ &= 0.384 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0.62) (0.31) (0.23) \\ &= 0.044 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung persyaratan X_1 terhadap Y adalah:

$$\begin{aligned} (Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y) \\ &= 0.384 + 0.044 \\ &= 0.429 \end{aligned}$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_1 terhadap $Y = 38,4 \%$
- Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_2 = 4,4\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung persyaratan X_1 terhadap Y adalah 42,9%. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 42,9%. Hal ini mengandung arti bahwa secara empiris variabel koordinasi telah memberikan pengaruh berarti terhadap efektivitas kerja pengurus LPM Kelurahan Pasir Impun.

Hasil penelitian ini mendukung kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayoe (2007) dan Arif Budiyanto (2003) yang menunjukkan bahwa koordinasi membawa “pengaruh terhadap jalannya pelaksanaan dari Efektivitas Kerja”. Serta mendukung pula kepada pendapat Syafrudin (2003) “bahwa koordinasi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja yaitu melalui kesempatan yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya merupakan unsur yang membentuk kinerja (*performance*) yang pada akhirnya dapat menunjukkan efektivitas kerja di dalam organisasi”.

Pengaruh X_2 terhadap Y

Unsur-unsur untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0.23) (0.23) \\ &= 0.053 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0.23) (0.31) (0.62) \\ &= 0.044 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung persyaratan X_2 terhadap Y adalah:

$$\begin{aligned} (Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y) \\ &= 0.053 + 0.044 \\ &= 0.097 \end{aligned}$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_2 terhadap $Y = 5,3\%$
- Pengaruh X_2 terhadap Y melalui $X_1 = 4,4 \%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung persyaratan X_2 terhadap Y adalah 9,7%. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa implemetasi kebijakan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa pengaruh implemetasi kebijakan terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 9,7%. Hal ini mengandung arti bahwa secara empiris implementasi kebijakan telah memberikan pengaruh yang berarti terhadap efektivitas kerja pengurus LPM Kelurahan Pasir Impun.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Widodo (2010) bahwa implementasi kebijakan berpengaruh terhadap efektivitas kerja yaitu dengan implementasi kebijakan yang efektif melalui sumber-sumber dapat merupakan faktor penting dalam melaksanakan kebijakan tersebut meliputi staf yang memadai serta keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas yang diperlukan untuk menterjemahkan asal-usul diatas guna melaksanakan pelayanan sehingga dapat menunjukkan efektivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan proses dalam penelitian ini, dapat diketahui dengan melalui pengujian analisis kuantitatif (statistik) dengan teknik analisis jalur dapat dinyatakan bahwa secara simultan dan parsial berdasarkan pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh koordinasi dan implementasi kebijakan terhadap efektivitas kerja teruji dan valid. Koordinasi yang dilaksanakan di Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun adalah tinggi. Implementasi kebijakan belum sepenuhnya dilaksanakan atau dengan kata lain implementasi kebijakan di Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun adalah sedang. Efektivitas kerja yang dihasilkan di Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun adalah sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi dan implementasi kebijakan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pengurus pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Pasir Impun.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Solihin Wahab (2005) *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2008) *Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex Nitisemito (2002) *Sumber daya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- AR Mustopadidjaja (2002). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara.
- Ateng Syafrudin (2003) *Pengaturan Koordinasi Pemerintahan di Daerah*. Bandung: Bumi Aksara.
- Dunn, William N. (2001) *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hadari Nawawi (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Husein Umar (2003) *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Joko Widodo (2010) *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi*. Surabaya: Bayu Media.
- Lembaga Administrasi Negara RI. (2002) *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- M. Irfan Islamy (2002) *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mar'at (2003) *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo (2002) *Metodologi Penelitian Bisnis, Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta BPFE.
- R Nugroho Dwijowijoto (2003) *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sarwoto (2003) *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Iwan Setiawan

Soewarno Handayani (2002) *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: CV Haji Masagung,

Sondang P siagian (2001) *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Steers, R. (2001). *Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin*. Erlangga. Jakarta

Stoner, A.F. James (2001) *Manajemen. Alihbahasa oleh Moh Masud Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga

Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

_____, (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno & Donni Juni Priansa (2011) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko, (2004) *Strategi Organisasi*, Jogjakarta: Amara Books.

Taliziduhu Ndrha, (2001) *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.

Tatang M. Amirin. (2000) *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perasada.

Veithzal Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.